

# Quais são as perguntas mais comuns em uma entrevista de emprego?

---

valor.valor.globo.com/carreira/artigo/entrevista-de-emprego-perguntas.ghtml

Estela Marques



A dúvida sobre **o que falar em uma entrevista de emprego** costuma deixar candidatos apreensivos antes mesmo do momento decisivo com o recrutador. A sensação é normal, pois a pessoa estará sendo avaliada por suas habilidades e experiências.

Por outro lado, conhecer as **perguntas mais comuns em uma entrevista** ajuda a aliviar a tensão. Especialistas também concordam: **saber se comunicar é fundamental**.

“Geralmente, a pessoa que cumpre 70% dos requisitos técnicos é uma boa pessoa para avançar para a próxima etapa. Vale muito saber comunicar suas competências e comportamentos. Beleza, não tem todos os requisitos da vaga, mas o que você pode falar sobre os requisitos que você tem?”, diz Nathalia Lopes, consultora em empregabilidade e desenvolvimento de carreiras.

## Como funciona uma entrevista de emprego?

---

Não há mistério em uma entrevista de emprego: normalmente, um entrevistador conduz uma conversa com o candidato a uma vaga. O ideal é que os dois estejam preparados para o momento.

Paulo Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil), explica que uma entrevista de emprego bem sucedida tem três momentos importantes: **início, desenvolvimento e encerramento**.

O início normalmente é marcado pela apresentação do candidato, a pedido do recrutador. Segundo especialistas, o ideal é que seja curto e genérico, durando de 2 a 5 minutos, no máximo.

“É uma pergunta muito comum, então, você tem que se preparar para ter uma resposta objetiva, que fale muito rapidamente de você. Inclua apresentação pessoal, seu grau de educação e sua grande expertise”, orienta Sardinha.

A entrevista se desenvolverá com perguntas que tentarão identificar suas habilidades técnicas e sociais. Na finalização da conversa, é preciso reforçar as informações mais importantes da entrevista.

## **Quais são as perguntas mais comuns?**

---

Para avaliar se o candidato tem afinidade com a empresa e as atribuições da vaga, os entrevistadores precisam fazer perguntas. Cada indústria tem suas questões específicas, mas, em geral, os recrutadores perguntam sobre a vida social e familiar do indivíduo, sua formação e suas experiências profissionais. Veja a seguir as **perguntas mais comuns** e o que é esperado de cada uma delas:

### **1. “Conte-me sobre você e sua trajetória”**

---

É importante contar sua trajetória de forma concisa e objetiva. Vanessa Cepellos, professora de Gestão de Carreiras da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (FGV EASP), sugere que o indivíduo se apresente de forma breve e cronológica, da formação até a última posição que ocupou. Se o recrutador quiser saber mais sobre alguma experiência, ele irá perguntar.

### **2. “Qual foi o projeto que você mais se orgulhou de participar?”**

---

Esse é o momento de aprofundar um aspecto do que foi dito na pergunta anterior e também expressar os valores do candidato. O ideal é dizer qual foi o projeto e que a justificativa se relacione com algum aspecto da vaga.

“O ideal é que você, de fato, diga algo que se orgulha porque envolvia tal e tal aspecto, e que também importe para a empresa. Seja genuíno no que está dizendo, porque isso vai demonstrar algumas coisas. Você está falando de si mesmo quando fala de um projeto que gostou de participar”, acrescenta Vanessa.

### **3. “Qual foi o principal desafio que você enfrentou na sua trajetória?”**

---

Se não tiver exemplo profissional, o candidato pode citar alguma experiência pessoal. O importante, para esta pergunta, é que a pessoa seja capaz de citar alguma lição ou habilidade desenvolvida devido ao momento desafiador. Se na hora da entrevista você não lembrar nada, pode falar uma situação hipotética.

Ex.: “Agora não me lembro de ter passado alguma situação desafiadora, mas se eu tivesse desafio ‘X’, eu agiria de tal maneira...”

### **4. “Quais são seus pontos fortes?”**

---

Uma dica é pensar estrategicamente: como suas qualidades se relacionam com as funções da vaga? Também faz diferença citar um ponto forte e justificar, com exemplo concreto, do porquê dessa escolha.

### **5. “Me conte sobre quando você teve que gerenciar várias tarefas de uma vez...”**

---

Uma tendência no recrutamento e seleção é fazer perguntas comportamentais para identificar habilidades e competências do candidato. Assim, quando o recrutador pede o exemplo de quando a pessoa precisou gerenciar várias demandas de uma vez, o entrevistador quer avaliar o gerenciamento de tempo e a capacidade de ser multitarefas.

### **6. “Onde você se vê daqui a 5 anos?”**

---

A ideia é saber quais são as ambições do candidato e se estão alinhadas com a empresa. Nathalia Lopes, consultora em empregabilidade e carreira, sugere que a pessoa diga planos condizentes com o futuro dentro da empresa.

“Não fale que daqui a 5 anos você gostaria de mudar de país, sendo que o trabalho é 100% presencial e a empresa não tem filial fora, ou que você pretende passar em um concurso público. Fica meio divergente. O recrutador vê que seu futuro não está alinhado com a empresa”, orienta.

### **7. “Qual sua pretensão salarial?”**

---

Essa pergunta costuma deixar os candidatos desnorteados, mas é importante saber responder de forma genuína e de acordo com sua realidade. A psicóloga e mentora de carreiras Luana de Souza recomenda ponderar se a oportunidade é compatível com o salário que você pretende receber; se sua entrega irá corresponder ao valor; qual é sua experiência e jornada profissional; se o pacote de benefícios pode compor o valor salarial.

“Hoje, as pessoas contam com benefícios. Se não recebo R\$ 10 mil, mas tenho plano de saúde pago pela empresa, academia, cursos, ticket alimentação... É legal pensar nesse combo de benefícios com o valor que você atualmente recebe, e fazer uma estimativa do que o mercado está oferecendo”, sugere.

## **8. “Como você acha que se destaca perante os outros candidatos?”**

---

Essa é a oportunidade que o candidato tem de mostrar seu diferencial. Para não ser arrogante ou presunçoso, Vanessa orienta a dar exemplos para cada qualidade.

Por exemplo: “Considerado que nos projetos da faculdade eu sempre fui eleito líder do grupo, considero que me diferencio pela capacidade de liderança”.

Outro exemplo: “Meus colegas sempre me procuram para tirar dúvidas sobre os processos, então acredito que me destaco pela facilidade de comunicação”.

## **9. “O que as pessoas criticam em você?”**

---

Normalmente, os recrutadores esperam que o candidato cite um ponto fraco. Em vez de dizer o clássico “perfeccionismo”, está tudo bem ser genuíno e citar algum feedback que tenha recebido. Nesses casos, os entrevistadores valorizam profissionais que falam o que não é tão bom em si e o que fazem a respeito disso.

O objetivo é mostrar que você não estagnou naquele ponto negativo, mas busca evoluir.

Por exemplo: Meu último gestor sinalizou que eu conversava muito durante o trabalho, e desde então eu tento me policiar em relação a isso.

## **10. “Por que você deixou seu último emprego?”**

---

A mentora de carreiras Luana de Souza sugere que o profissional responda sobre a necessidade de buscar novos desafios fora da empresa. Se o candidato tiver sido demitido, ele não precisa ter vergonha.

“Em algum momento da vida, alguém já foi demitido ou será demitido. A forma como você coloca a demissão é que vai fazer diferença”, afirma.

Por exemplo: “A empresa passou por mudanças e precisou fazer desligamentos. Dentro do que a empresa esperava para o novo cenário, a atividade que eu desempenhava já não fazia sentido”.

## **11. “Como você pode contribuir para nossa empresa?”**

---

O candidato pode usar o descritivo da vaga para responder a essa pergunta. A ideia é fazer um link entre o que a empresa está buscando e como suas experiências anteriores se encaixam nessa demanda.

## **12. “O que você espera da empresa/cargo oferecido?”**

---

Essa pergunta permite ao entrevistador avaliar se o candidato está percebendo o valor e potencial da vaga. É o momento de observar a capacidade de o candidato demonstrar que entende a grandeza da oportunidade que está diante de si.

## **13. “Tem alguma pessoa que você admira?”**

---

Essa é uma das perguntas que ajudam o recrutador a conhecer os valores do candidato. Ao indicar uma pessoa que admira e justificar a escolha, será possível entender o que é importante para quem está em busca da vaga.

## **O que evitar na entrevista**

---

Além de saber o que falar na entrevista, o candidato tem mais chances de conquistar o recrutador se evitar alguns comportamentos. Uma unanimidade entre os especialistas ouvidos pelo Valor é não falar mal de empregadores anteriores.

Os motivos variam:

- Sugestão de que poderá falar mal da empresa no futuro;
- Impressão de ingratidão;
- Não reconhecer o aprendizado obtido no período em que esteve na empresa;
- Sentimento mal resolvido com o passado;
- Imaturidade para lidar com situações desafiadoras.

“Não é necessário falar. A ideia é falar o quanto você está alinhado à vaga. Tem que focar no que está buscando e não naquilo que está deixando pra trás”, sugere Vanessa.

Também não é adequado incluir informações falsas no currículo, como ter alguma experiência ou concluído algum curso que, na verdade, não aconteceu. Sardinha, da ABRH Brasil, afirma que recrutadores têm uma rede de informação grande e conseguem descobrir facilmente quando uma informação não se sustenta.

O ideal, ele acrescenta, é dizer “esse não é meu ponto forte, mas tenho expertise em outra coisa”.

“Querer conquistar uma vaga para a qual não está preparado, se utilizando de subterfúgios, tem vida útil muito curta”, opina.